

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*
The Development of Components of Transformational Leadership of
Directors of the Division of Education, Religion and Culture, in the
Department of Local Administration, the Ministry of Interior

¹ปวีณา บัวพุด, พิมพ์ประภา อมรกีจัญญ์ และ ธนีนาฏ ณ สุนท์

¹Paweena Buaput, Pimprapa Amornkitpinyo and Taneenart Na-Soontorn

วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

Faculty of Educational, Saint John's University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Paweena19@outlook.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ 2) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบ และ 3) เพื่อศึกษาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาการพัฒนากลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เขตภาคกลาง จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่า Kolmogorov และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ คือ 1. วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง 2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3. ความมุ่งมั่น 4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5. การประเมินผล 6. การสร้างพันธมิตร 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในจังหวัดภาคกลาง มีความเห็นว่าทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นไปได้ ในระดับมาก - มากที่สุด ในทางปฏิบัติร้อยละ 80 และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่ผู้วิจัยพัฒนา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 10.293$; $df = 8$, $p = .245$) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จุดเด่น คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.303$, $S.D. = .350$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จุดที่ควรพัฒนา คือ องค์ประกอบที่ 3 ความมุ่งมั่น ($\bar{X} = 3.994$, $S.D. = .391$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การเปลี่ยนแปลงของผู้นำ; ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This study aims 1) to develop transformational leadership components of the Director of the Education, Religion and Culture Division under the local government organization, Ministry of Interior. 2) To study the practical feasibility of transformational leadership components of the Director of the Education, Religion and Culture Division under the local government organization, Ministry of Interior. 3) To study the strengths and the point that should be developed for the development of transformational leadership components of the Director of the Education, Religion and Culture Division under the local government organization, Ministry of Interior. This is descriptive research. The sample group are director of the Division of Education, Religion and Culture under the Local Administrative Organization, Ministry of Interior from the central provinces, 312 people. The tool used to collect data is a questionnaire. Data analysis was performed by data analysis using descriptive statistics, including: frequency, percentage, average, standard deviation, skewness, kurtosis, Kolmogorov and confirmatory factor analysis.

The result indicated that 1) the development of transformational leadership components of the Director of the Education, Religion and Culture Division under the Local Administrative Organization, Ministry of Interior has 6 components: 1.1) the vision of change 1.2) the effective team building 1.3) the commitment 1.4) interpersonal skills 1.5) the evaluation and 1.6) alliances. 2) The Director of the Division of Education, Religion, and Culture in Central Provinces has the opinion that; every element of change leadership is high to the highest, in practice 80 percent and the transformational leadership variables of the Director of the Department of Education, Religion and Culture developed by the researcher were harmoniously consistent with the empirical data which can be determined from a statistically insignificant chi-square value that differs from zero Chi-square = 10.293; df = 8, p = .245). The prominent point of Transformational Leadership of the Director of the Education, Religion and Culture Division under the Local Administrative Organization, Ministry of the Interior is the first component: the vision of change is the most average (\bar{X} = 4.303, S.D. = .350). The point that should be developed is the third component: the commitment is the lowest average (\bar{X} = 3.994, S.D. = .391).

Keywords: Developing Transformational Leadership Elements; Transition Leadership Scenario; Director, Department of Religious and Cultural Affairs; A Local Government

บทนำ

ปัจจุบันภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างไรรูปแบบ ผู้นำองค์กรต้องตระหนักถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ของชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ความต่อนหนึ่งระบุว่า แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศ อย่างมาก การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้าน การพัฒนาที่จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ศักยภาพและคุณภาพของประชากรทุกช่วงวัย จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) (Office of the National Economic and Social Development Council, 2016) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศราชกิจจานุเบกษาเป็นกฎหมายที่บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 มีหลักการที่สำคัญคือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม และจริยธรรม ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่างๆ คือ ยุทธศาสตร์ ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนซึ่งตอบสนอง การพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบ โจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับตัวด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียน การสอน องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อการแข่งขัน และความอยู่รอด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น องค์กรไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนด้วยตัวเองได้ ต้องอาศัยตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา จึงมีการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ” ซึ่งการศึกษาดังกล่าวพบว่า คุณลักษณะ พฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น (Sattachatmongkol and Thamphaiboon, 2016) กระบวนทัศน์ใหม่และแนวคิดของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงไม่จำกัดวงอยู่เพียง ภาคธุรกิจ แต่เป็นภาวะผู้นำที่สามารถใช้ได้กับหน่วยภาครัฐ องค์กรท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรศาสนาได้เช่นกัน ทั้งนี้จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าบทบาทหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขึ้นในองค์กรก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (Pongsriwat, 2002)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน

และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน จำนวน 2 ฝ่าย ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนและวิชาการ งานการศึกษาและปฐมวัย งานนิเทศและการประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลงานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมงานบริหารทั่วไป การส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะ ในการประกอบอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นพบความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ด้านการสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในกอง สำนักการศึกษาหรือในส่วนราชการอื่นที่กฎหมายกำหนด สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และการจัดการศึกษา ตามอัธยาศัย การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณการประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (Department of Local Administration, 2019) อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา กับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากร ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการศึกษาถึงอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่างๆ พบว่า มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากร มีการโอน - ย้าย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสพการณ์ในการทำงานน้อย บุคลากรยังมีความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่ไม่เพียงพอ ทำให้บางครั้งปฏิบัติงานผิดพลาด ผลลัพธ์ของผลงานคุณภาพงาน ยังไม่ดี ทำให้ต้องมีผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ โดยผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นผู้นำสูงสุดในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดังนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญที่สุด และถือเป็นหน่วยที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยนำเข้า ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริหาร หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา มีอิสระในการบริหารงาน สามารถจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างยืดหยุ่นคล่องตัว เป็นสถานศึกษาของชุมชนและสะท้อน ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้การพัฒนาประเทศเท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกและราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการบริหารจัดการและพัฒนา หน่วยงานทางการศึกษา ให้ตามทันยุคทันสมัย โดยต้องมีคุณสมบัติความเป็นนักบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ

ตามข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 มาตรฐานที่ 11 ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำว่า ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระหว่างความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกกระดับ นำไปสู่องค์กรการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2005) เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องพยายามดึงความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ให้ได้มากที่สุด โดยให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมมือกันตัดสินใจและร่วมกันปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Pongsuwan, 2005)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยคือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เขตภาคกลาง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ควรประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านใดบ้าง จึงจะสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันและแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
3. เพื่อศึกษาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการหาความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวความคิดทฤษฎี

1. ศึกษาแนวความคิดทฤษฎี เกี่ยวสมรรถนะ จากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ยกร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

3. สร้างและตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ด้วยการส โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อวิพากษ์ วิจารณ์โดยการสนทนากลุ่ม ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 ท่าน และผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ท่าน และนักวิชาการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน

4. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่องการพัฒนางานองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ด้วย ดังนี้

5. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มโดยใช้การบันทึกเทป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่สมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 453 คน

ตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 312 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบขนาดตัวอย่างต้องมี 5 – 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ใช้ในการประมาณค่าและขนาดตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 100 คนขึ้นไป ในการวิจัยพารามิเตอร์ที่ใช้ในการประมาณ 13 พารามิเตอร์ดังนั้น ขนาดตัวอย่างควรที่จำนวน 100 – 260 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดจำนวน 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 260 คน ผู้วิจัยปรับขนาดตัวอย่างเป็น 312 คน เพื่อชดเชยกรณีได้แบบสอบถาม ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มี 3 ตอน

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถามความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะการตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Chaklis) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 4 ระดับ (Rating Scale) (Kajornsinsin, 2010)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมีการปฏิบัติขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ และระบุตัวแปรที่ต้องใช้ในการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถาม ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนทำการตรวจสอบ

คุณภาพ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า 0.92

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล

8. โดยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาสร้างแบบสอบถาม และแบบสอบถามที่มีการปฏิบัติขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ส่งไปยังกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวน 8 จังหวัด เพื่อแจ้งเหตุความสำคัญของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยในเขตภาคกลาง

2. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยกลุ่มตัวอย่างทุกคน เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมายการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ตลอดจนส่งคืนให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าที่จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย พร้อมติดแสตมป์ไปให้ ภายในระยะเวลา 1 เดือน

3. หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้ตอบอีกครั้งและนัดรับคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในระดับมาก – มากที่สุด ร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรต่อเนื่องโดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่า (Kolmogorov – Smirnov) เพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

2.2 การวิเคราะห์ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลักษณะการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) ภาวะรวมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

2.2.1 การวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

2.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การศึกษาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

การวิเคราะห์จุดเด่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยศึกษาจากค่าเฉลี่ย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจุดเด่น องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จุดที่ควรพัฒนา และมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (Kaphong, 2009)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

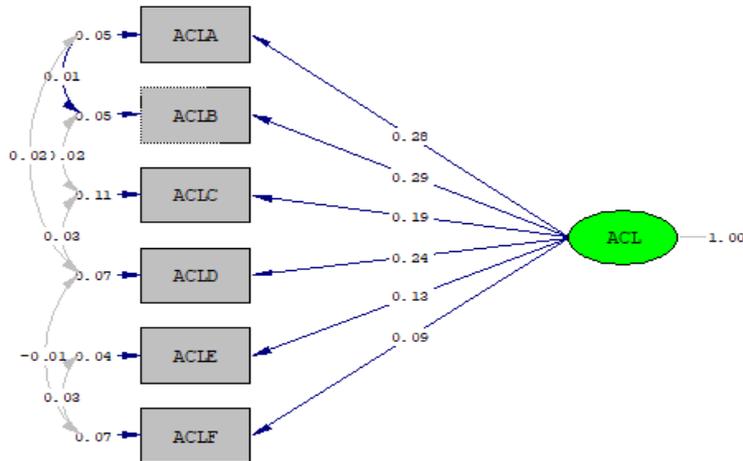
ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยทุกองค์ประกอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1.วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2.การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3.ความมุ่งมั่น 4.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5.การประเมินผล 6.การสร้างพันธมิตร แต่ขอให้ปรับปรุงทางด้านภาษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าไค- สแควร์ ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-square = 10.293; df = 8, p = .245) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .094 ถึง .289 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว ตัวแปร ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ตัวแปรการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (ACLB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .289 และมีการแปรผันร่วมกับตัวแปร

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ACL) สูง (ร้อยละ 62.00) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต ได้แต่ละตัวมีค่าขนาดใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญในการวัดตัวแปรการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ACL) ใกล้เคียงกัน



Chi-Square=10.29, df=8, P-value=0.24507, RMSEA=0.031

Figure 1: Model Variable Measurement of Transformational Leadership of Directors of the Division of Education, Religion and Culture, in the Department of Local Administration, the Ministry of Interior

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า จุดเด่น คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง จุดที่ควรพัฒนา คือ องค์ประกอบที่ 3 ความมุ่งมั่น การหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดกรมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยการประเมินตนเองของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดกรมปกครองส่วนท้องถิ่น มีจุดเด่น คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.303, S.D. = .350) และมีจุดที่ควรพัฒนา คือ องค์ประกอบที่ 3 ความมุ่งมั่น (\bar{X} = 3.994, S.D. = .391) ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

องค์ประกอบ	Mean	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง	4.303	.350	มาก
2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.154	.370	มาก
3. ความมุ่งมั่น	3.994	.391	มาก
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.154	.355	มาก
5. การประเมินผล	4.102	.249	มาก
6. การสร้างพันธมิตร	4.227	.291	มาก
รวม	4.156	.237	มาก

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย นักวิชาการรวม 5 ท่าน (Ruyaporn (2011); Noparat (2018); Kotter (1996); Hoy and Miskel (2005); Center for Creative Leadership, (n.d.)) ได้องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง, องค์ประกอบที่ 2 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, องค์ประกอบที่ 3 ความมุ่งมั่น, องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร, องค์ประกอบที่ 5 การประเมิน, องค์ประกอบที่ 6 การสร้างพันธมิตร ตามภาพที่ 3 ดังนี้



Figure 2: The New Body of Knowledge

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1.วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2.การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3.ความมุ่งมั่น 4.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5.การประเมินผล 6.การสร้างพันธมิตร มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงต้องมีครบทั้ง 6 องค์ประกอบ จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Kotter (1982) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็น ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (The Essential Skills of a Change Leader) ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ ไม่เพียงแต่ต้องมีการวางแผนที่ดี แต่รวมถึงการขับเคลื่อนโดยผู้นำที่ดีด้วยความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ที่มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ 1. มีวิสัยทัศน์ 2. สร้างพันธมิตร 3. ความสามารถในการสื่อสาร 4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5. การสร้างแรงจูงใจ 6. ภาพใหญ่ (Big Picture) สิ่งที่ยพยายามทำให้สำเร็จตลอดกระบวนการ เพื่อให้งานทั้งหมดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยรวม

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลจากการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย คือ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่น การสื่อสาร การประเมิน การสร้างพันธมิตร โดยองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับมากถึงมากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งหัวหน้างานอื่น มีภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงานอำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหา ในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น มีการสื่อสารที่ดี มีการประเมิน และมีการสร้างพันธมิตร ซึ่งสอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น สายงาน บริหารการศึกษา ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในกอง สำนักงานการศึกษาหรือในส่วนราชการอื่นที่กฎหมายกำหนดสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาการพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaremsuk (2015) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน 4. ด้านความร่วมมือกับชุมชน 5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 6. ด้านการพัฒนาสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย Meepan (2016) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การนำการเปลี่ยนแปลง 3. การทำงานเป็นทีม 4. การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5. การมีวิสัยทัศน์

วัตถุประสงค์ที่ 3 จุดเด่นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย คือ องค์ประกอบ ที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.303, S.D. = .350) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ผู้อำนวยการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อวางแผนการบริหารในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ โดยมีการกำหนดแผนระยะยาว ระยะกลาง ระยะสั้น และมีโครงการต่างๆ มีการกำกับติดตามการดำเนินโครงการและสามารถตอบวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์เพื่อวางแผนการบริหารในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดงานที่ทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังความคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลง (Create a Vision for The Change) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีความน่าสนใจเกี่ยวกับความเป็นจริงเมื่อความเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนระหว่างความคิดริเริ่มและวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 3) การปลูกฝังค่านิยม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srichaingam (2013) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) การให้คุณค่า และความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ 3) การเป็นนักสื่อสารและฟัง 4) การมีพฤติกรรมเชิงรุก และ 5) การเป็นผู้กล้าเสี่ยง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับนักทฤษฎี Benis and Nanus (1985) ที่กล่าวว่างานของผู้นำ คือ การแสดงวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่ชัดเจน แนวคิดของ Kouzes and Posner (2007) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องสร้างความวาดฝันหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อทำให้บุคลากรในองค์กรรู้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติ นั่นหมายถึงผู้นำต้องมีความสามารถในการคาดการณ์เพื่อวางแผนการบริหารในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมทั้งสื่อสารและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดงานที่ทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ

จุดที่ควรพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยนั้น ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 3 ด้านความมุ่งมั่น (\bar{X} = 3.994, S.D. = .391) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เพราะกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้มีการวางแผนดำเนินงานแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งไม่สามารถดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรรับทราบแผนพัฒนาการศึกษาแต่ไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลตามแผนที่ตั้งไว้ได้ และผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมไม่สามารถดึงบุคลากรทุกคนในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เนื่องจากแผนที่ตั้งไว้มีจำนวนมากเกินไป ปัจจุบันเนื่องด้วยสถานการณ์ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 เริ่มพบผู้ป่วยครั้งแรก เมื่อเดือนธันวาคม 2562 (ค.ศ. 2019) ที่เมืองอู่ฮั่นประเทศจีนซึ่งเป็นเมืองใหญ่มีผู้คนหนาแน่น จึงเกิดการระบาดใหญ่ ได้รวดเร็วการดูแลรักษาเป็นไปอย่างฉุกเฉินมีคนป่วยหนักและตายเกินที่ควรจะเป็นศูนย์ประเทศจีนต้องปิดเมืองและปิดประเทศต่อมาขณะนี้ประเทศจีนสามารถควบคุมได้จนแทบจะไม่มีผู้ป่วยรายใหม่แต่โดยธรรมชาติแล้วจะยังมีผู้ติดเชื้ออยู่ผู้ป่วยรายแรกที่ได้รับการรักษาในประเทศไทยเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 เป็นคนจีนที่รับเชื้อมาจากการระบาดในประเทศจีนและได้เดินทางมาประเทศไทย หลังจากนั้น มีผู้ป่วยอีกรายที่มาจากประเทศอื่นๆ ส่วนผู้ป่วยที่ติดเชื้อในประเทศไทยรายแรกมีการรายงานเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2563 โรคนี้เกิดจากไวรัสโคโรนาที่กลายพันธุ์ในธรรมชาติเป็นสายพันธุ์ใหม่จากการที่ธรรมชาติถูกมนุษย์ทำร้ายโดยมีสมมติฐานว่าไวรัสอาจจะมีแหล่งเริ่มต้นก็คือค้างคาวและกลายพันธุ์เมื่อผ่านตัวกลาง

กลายเป็นไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ก่อโรคในคนและคนไปรับเชื้อมาแพร่ระบาดคนสู่คน ซึ่งผู้ป่วย covid-19 ที่แพร่เชื้อมีทั้งผู้ที่มีอาการน้อยหรืออาจไม่มีอาการ นอกเหนือจากผู้ที่มีการหนักซึ่งมีน้อยกว่ามากจึงควบคุมการระบาดได้ยาก ส่งผลให้มีการระบาดมากซึ่งในขณะนี้โรคโควิด 19 ได้ระบาดไปทั่วโลกแล้วตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งคณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติมีมติเห็นชอบในการประกาศกระทรวงสาธารณสุขเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตรายให้ยกเลิกหรือเลื่อนการเดินทางไปราชการ การจัดฝึกอบรม การจัดงาน และการจัดประชุม ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากบางหน่วยงานต้องมีการ Work Form Home จึงไม่สามารถทำงานได้เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งสอดคล้องกับ Center for Creative Leadership. (n.d.) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีความมุ่งมั่น (Commit) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพฤติกรรมของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีความยืดหยุ่นและเต็มใจที่จะก้าวออกจะกรอบเดิมๆ และอุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการพยายามจะเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งมั่นในภาพรวม

สรุป

การวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อวิเคราะห์ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3. ความมุ่งมั่น 4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5. การประเมินผล และ 6. การสร้างพันธมิตร ผลการศึกษาความเป็นไปได้ทางปฏิบัติขององค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 10.293$; $df = 8$, $p = .245$) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .094 ถึง .289 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว ตัวแปร ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ตัวแปรการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (ACLB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .289 และมีการแปรผันร่วมกับตัวแปรการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ACL) สูง (ร้อยละ 62.00) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต ได้แต่ละตัวมีค่าขนาดใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญในการวัดตัวแปรการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ACL) ใกล้เคียงกัน และ จุดเด่นขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.303$, $S.D. = .350$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จุดที่ควรพัฒนา คือ องค์ประกอบที่ 3 ความมุ่งมั่น ($\bar{X} = 3.994$, $S.D. = .391$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่าองค์ประกอบที่ควรพัฒนา คือ ความมุ่งมั่นของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอยู่ในเกณฑ์ที่ควรพัฒนา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ดูแล กำกับ ติดตาม การทำงาน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ควรมีการกำหนด แผนงาน การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีการติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อสอบถามปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อเข้าร่วมแก้ไขปัญหา มีการกระตุ้น การทำงาน สร้างแรงจูงใจ วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายนโยบาย พันธกิจ และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยลงมาจากองค์ประกอบความมุ่งมั่น คือ องค์ประกอบ การประเมินผล การนิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงาน มีเกณฑ์และเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นหน่วยงานต้องมีการวางแผนและมีแนวทางการดำเนินงานโดยใช้หลักการ PDCA อย่างต่อเนื่องด้วยการยกระดับของเป้าหมายให้สูงขึ้น แล้วจึงมากำหนดแผนงาน วิธีการที่เหมาะสม แล้วจึงเริ่ม เข้าสู่กระบวนการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ และ ปรับปรุง มาวิเคราะห์ จุด เด่น จุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามผล วัดผล และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงานการศึกษา ตลอดจนประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด

ดังนั้น หน่วยงานควรแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานของหน่วยงาน ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินผล ในแต่ละรอบให้ชัดเจน พร้อมทั้งควรจัดทำเป็นประกาศเพื่อให้ทุกหน่วยงานย่อย ในองค์กรได้รับทราบร่วมกัน และจะต้องจัดทำเครื่องมือในการประเมินผลที่ยึดหลักความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนบนพื้นฐานและมาตรฐานที่ยอมรับร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรทำวิจัยเรื่อง สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

2.2 ควรทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

References

- Benis, W., & Nanus, B. (1985). *Leader: Strategies for Taking Change*. New York: The Force Press.
- Boonveerabut, S. (1998). *Sport Psychology*. (1st ed.). Chonburi: Chonburiindex.
- Center for Creative Leadership. (n.d.). *How to Be a Successful Change Leader*. Retrieved October 31, 2019, from <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/successful-change-leader/>
- Department of Local Administration. (2019). *Information on the Number of Local Government Organizations*. Retrieved December 12, 2019, from <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp2562>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jarernsuk, N. (2015). The Effective Leadership Factors for Administrators of Faculty of Education of Rajabhat University. *Phuket Rajabhat University Academic Journal*, 11(2), 81-101.
- Kajornsinsin, B. (2010). *Educational Research Methodology*. (5th ed.). Bangkok: P. N. Printing.
- Kapthong, K. (2009). *The Development of Mathematics Process in Addition, Substation, Multiple and Fraction Division Using Activities Program with CIPPA Model for Students in Pratomsuksa 6, Office of Surin Educational Service Area 1*. (Master's Thesis). Surindra Rajabhat University. Surin.
- Kotter, J. (1982). *The General Managers*. (1st ed.). America: The Free Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge*. (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meepan, N. (2016). *The Leadership Model of Administrators Awarded Royal Awards for Secondary Education Level in the upper Northern Region, Thailand*. (Doctoral Dissertation). Chiang Mai Rajabhat University. Chiang Mai.
- Noparat, N. (2018). *Leadership in Change*. Retrieved December 12, 2019, from <https://acrosswork.co.th/2018/10/>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2016). *The Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012-2016)*. Retrieved December 12, 2019, from <https://drive.google.com/file/d/1VXj7xULoiyzJsNIOHo3zbnkFNG5dntc0V/view>
- Pongsriwat, S. (2002). *Leadership In the Theory and Practice of Science and Art to Complete Leadership*. (2nd ed.). Bangkok: Wirat Education Co., Ltd.
- Pongsuwan, Ch. (2005). *The Relationship between Transformational Leadership and Academic Decentralization of Basic Schools Ampor Pak Tho Ratchaburi Educational Service Area Office 1*. (Master's Thesis). Graduate School: Srinakharinwirot University. Nakhon Pathom.
- Ruyaporn, K. (2011). *Leading Change*. Retrieved December 12, 2019, from http://www.e-apic.com/news_detail.php?id=116
- Sattachattmongkol, N., & Thamphaiboon, A. (2016). Transformational Leadership in Globalization towards Sustainable Development. *Business Review*, 8(1), 167-182.

- Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2005). *Educational Professional Standards*. Bangkok: Printing House Teachers Council of Ladprao.
- Srichaingam, T. (2013). *A Development of Transformational Leadership Model of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Offices 1 and 2*. (Doctoral Dissertation). Sripatum University. Bangkok.